

Kündigungsschutz

Einen besonderen Kündigungsschutz bietet das Kündigungsschutzgesetz. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist an diese 2 Voraussetzungen geknüpft:

1. Das Arbeitsverhältnis muss im selben Betrieb mindestens 6 Monate ohne Unterbrechungen bestanden haben.
2. Für Altarbeitnehmer, die bereits vor dem 31.12.2003 beschäftigt waren, ist das Kündigungsschutzgesetz bereits ab der Zahl von 5 Arbeitnehmern anwendbar, für Neuarbeitnehmer nach diesem Zeitpunkt ist eine Zahl von 10 Arbeitnehmern zu fordern. Dabei zählen Beschäftigte, die nach 2003 eingestellt wurden, bei der Berechnung der Gesamtzahl nicht mit, solange die Gesamtzahl nicht 10 erreicht.

Liegen diese beiden Voraussetzungen nicht vor, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung und die Kündigungsfristen richten sich nach § 622 BGB:

Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Bei Dienstverhältnissen ergeben sich die Kündigungsfristen aus § 621 BGB:

Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;

4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahrs;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

Weitere Kündigungsfristen können sich aus Tarifverträgen ergeben, in Arbeitsverträgen können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Kündigungsschutz, Kurzarbeit und Corona-Krise

Natürlich besteht auch während der Corona-Krise der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Eine Kündigung ist danach nur möglich, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Dies kann ein verhaltensbedingter, personenbezogener oder ein betriebsbedingter Grund sein.

In der Corona-Krise werden betriebsbedingte Kündigungen wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Unternehmen im Vordergrund stehen. Hier ist zu differenzieren. Die Kündigung soll für Unternehmer das letzte Mittel der Wahl sein, als Alternative zur Kündigung muss der Unternehmer gerade in der heutigen Zeit, in der umfangreiche staatliche Hilfen im Bereich der Kurzarbeit angeboten werden, grundsätzlich prüfen, ob Kurzarbeit die bestehenden wirtschaftlichen Probleme des Unternehmens nicht auch lösen kann. Dies dürfte der Fall sein, wenn absehbar ist, dass mit Kurzarbeit z.B. ein kurzfristiger Auftragsrückgang aufgefangen werden kann. Steht hingegen fest, dass bisherige Aufträge für den Unternehmer endgültig weggefallen sind, ist eine betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern für den Unternehmer möglich.

Aber auch, wenn der Unternehmer Kurzarbeit angemeldet hat und Kurzarbeitergeld bereits beantragt worden ist, können betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Voraussetzung ist dann aber, dass sich die betriebliche Situation im Vergleich zum Zeitpunkt der Anmeldung der Kurzarbeit nochmals deutlich verschlechtert haben muss und der Arbeitsplatz des Mitarbeiters endgültig weggefallen ist.

Die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung

Zunächst müssen nach § 1 Abs. 2 KSchG dringende betriebliche Gründe vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb dauerhaft nicht mehr möglich machen. Dies können gerade während der Corona-Krise ein dramatischer Auftrags- und Umsatzrückgang sein oder betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen. Entscheidend ist, dass der Arbeitsplatz des Mitarbeiters dauerhaft entfällt.

Kann der Unternehmer betriebsbedingte Gründe für eine Kündigung nachweisen, so muss er vor Ausspruch der Kündigung zunächst prüfen, ob in seinem Betrieb keine freien Arbeitsplätze vorhanden sind, auf die der Mitarbeiter wechseln kann. Ist dies der Fall, ist eine betriebsbedingte Kündigung unwirksam.

Im Anschluss daran ist eine Sozialauswahl zu treffen. Dazu muss zunächst der Personenkreis festgelegt werden, der in die Sozialauswahl einbezogen werden muss, wozu alle vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen vergleichbaren Arbeitnehmer zählen. Der Unternehmer ist

allerdings berechtigt, einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl auszuklammern, z.B. solche Arbeitnehmer, die über Spezialkenntnisse verfügen und daher für ihn unverzichtbar sind. Im Rahmen der Sozialauswahl werden Sozialpunkte nach verschiedenen Kriterien vergeben, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten gegenüber Ehefrau und Kindern, sowie eine Schwerbehinderung. Vereinfacht lässt sich sagen, dass nur der Arbeitnehmer gekündigt werden kann, der innerhalb einer Vergleichsgruppe die wenigsten Sozialpunkte vorweisen kann und daher am wenigsten schutzwürdig ist. Bei einer betriebsbedingten Kündigung wird es in der Regel unverheiratete, gesunde und junge Arbeitnehmer treffen, die keine lange Betriebszugehörigkeit vorweisen können.

Steht nach der Sozialauswahl fest, welcher Arbeitnehmer gekündigt werden soll, so muss die Kündigung schriftlich erfolgen und dem Arbeitnehmer im Original zugehen. Ihre Wirksamkeit, z.B. den Beginn der drei-wöchigen Klagefrist gegen die Kündigung, entfaltet die Kündigung erst mit Zugang beim Arbeitnehmer, für den der Arbeitgeber beweispflichtig ist.

Neben dem Einhalten der Kündigungsfrist, die sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder dem Gesetz ergibt, muss der Arbeitgeber bei mitbestimmten Unternehmen zwingend den Betriebsrat anhören und bei schwerbehinderten Mitarbeitern vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes einholen.

Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes kann dem Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 1 a KSchG ein Anspruch auf eine Abfindung zustehen:

(1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Der Abfindungsanspruch entsteht also nur, wenn die Kündigung auf dringende betriebliche Gründe gestützt wird und der Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird, dass er einen Anspruch auf eine Abfindung hat, wenn er die drei-wöchige Klagefrist verstreichen lässt.

Für Arbeitnehmer ist wichtig, dass sie keine Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld erleiden, insbesondere keine Sperrfrist wegen freiwilligem Verzicht auf den Arbeitsplatz, wenn sie nicht gegen die Kündigung klagen